



COMUNE DI TAVERNA

(PROVINCIA DI CATANZARO)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO DELIBERA: 93

Del 30 settembre 2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2022-2024.

L'anno duemilaventidue Addi trenta del mese di settembre alle ore 8.00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto convocata con apposito avviso, la Giunta Comunale, si è la medesima riunita nelle persone:

Sindaco	TARANTINO SEBASTIANO	(Presente)
Vice Sindaco	VAVALA' VLADIMIR	(Presente)
Assessore	AMELIO CLEMENTINA	(Assente)

Con l'assistenza del Vice Segretario Verbalizzante Dr. Francesco Dardano

IL SINDACO CONSTATATO IL NUMERO LEGALE DEGLI INTERVENUTI, DICHIARA APERTA LA RIUNIONE E LI INVITA A DELIBERARE SULL'OGGETTO SOPRAINDICATO.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI

- il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'articolo 48 impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre Piani di azioni positive, di durata triennale tesi ad assicurare nel rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- l'art. 57 del D.Lgs. n.165/2001 dove sono indicate le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

EVIDENZIATO che in caso di mancata adozione del PAP si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 secondo il quale *"In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*;

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006, al fine di armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

CONSIDERATO che la finalità del sopraccitato PAP è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione. In particolare, nel detto piano, sono individuati gli obiettivi da conseguire, nonché le azioni da

intraprendere per la loro realizzazione, per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane nonché, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

DATO ATTO che con propria deliberazione della Giunta Comunale n. 5 in data 12/01/2016 – esecutiva - è stato approvato il **“Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità triennio 2016-2018”** del Comune di Taverna;

DATO ATTO, inoltre, che con propria deliberazione della Giunta Comunale n. 13 in data 17.01.2018 – esecutiva - è stato approvato l’**“AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2018-2020.”** del Comune di Taverna;

DATO ATTO, inoltre, che con propria deliberazione della Giunta Comunale n. 9 in data 15.01.2021 – esecutiva - è stato approvato l’**“AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2021-2023.”** del Comune di Taverna;

CONSIDERATO che il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2022/2024 costituisce aggiornamento del precedente, approvato con la richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. n. 5 del 12/01/2016;

RITENUTO di concentrare l’attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell’Ente, verso i seguenti obiettivi:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, escludendo che vi siano posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
2. Promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
3. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio personali;
4. Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PRESO ATTO che l’argomento di che trattasi rientra nelle competenze dell’Organo Esecutivo, ai sensi dell’art. 48, terzo comma, del D. Lgs. n. 267/2000, in quanto riconducibile a materia di organizzazione del personale;

VISTO il **“Piano delle Azioni Positive”** per il triennio 2022/2024, allegato alla presente deliberazione, per costituirne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che ai sensi dell’art. 49, comma 1 e dell’art. 147 bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

- è stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal competente Responsabile del Servizio;
- il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economica- finanziaria o sul patrimonio dell’Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile;

VISTI

- la Legge n.125/1991;
- il D.Lgs n.196/2000;
- il D.Lgs n.165/2001 e ss.mm.ii.
- il D.Lgs. n.198/2006;
- i CC.NN.LL. vigenti ;
- il D.Lgs n.267/2000 e ss.mm.ii.

CON VOTI favorevoli ed unanimi espressi nei modi di legge

D E L I B E R A

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. DI APPROVARE l'aggiornamento del "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2022-2024" nel testo allegato "A" alla presente quale parte sostanziale ed integrante;
2. DI PROMUOVERE il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PAP 2022-2024 tramite le azioni ed iniziative in esso contenute;
3. DI TRASMETTERE copia del presente atto all'ufficio della Consigliera di Parità della Regione Calabria per l'aggiornamento della documentazione di competenza;
4. DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle RR.SS.UU. ed alle Organizzazioni sindacali di categoria;
5. DI TRASMETTERE la presente deliberazione in elenco, ai capigruppo consiliari a norma dell'art. 125 del T.U.E.L.;
6. DI PUBBLICARE il presente atto all'Albo pretorio on – line e sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
7. DI DICHIARARE con separata votazione il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali e stante l'urgenza di provvedere in merito.



COMUNEDI TAVERNA

(PROVINCIA DI CATANZARO)

Aggiornamento del PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2022-2024

In sede di valutazione preliminare si considerano le disposizioni del D. Lgs 196/2000 e si valuta quanto previsto nel "Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità triennio 2016/2018" adottato con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 12.01.2016 per il triennio 2016/2018 ed aggiornato con delibere di Giunta Comunale n. 13 del 17.01.2018 per il triennio 2018/2020 e n. 9 del 15.01.2021 per il triennio 2021/2023.

In relazione al "quadro di riferimento" si evidenzia che la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato al **1° gennaio 2022** si configura come di seguito:

CATEGORIA	DIPENDENTI			
	DONNE		UOMINI	
	Tempo Pieno	Tempo Parziale	Tempo Pieno	Tempo Parziale
A		5		1
B		3	3	2
C		1	2	1
D	1		3	
totale	1	9	8	4

I Responsabili di Settore cui sono state conferite con decreto sindacale le attribuzioni di cui all'articolo 107 del TU 267/2000 sono:

n. **2 UOMINI** (Dott. Francesco Dardano- Resp.le Amministrativo-Cultura e Resp.le Settore Finanziario; Ing. Marco Borello - Resp.le Tecnico-Manutentivo)

A tale situazione va aggiunta Il Segretario Comunale, n. **1 DONNA**, in convenzione con i Comuni di Girifalco (CZ) e Pentone (CZ).

Il rapporto uomo/donna nell'ambiente di lavoro appare di 12/10 e cioè, le donne rappresentano il 45,45% del personale totale.

Si dà atto, pertanto che, relativamente al personale in servizio a tempo indeterminato (54,55% uomini-45,45 % donne), non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi. Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato l'aggiornamento del Piano delle azioni positive Triennio 2022-2024. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere alle dipendenti ed ai dipendenti dell'Ente di svolgere le proprie mansioni con impegno, motivazione e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Anche alla luce della situazione evidenziata, del quadro delle esigenze e delle relative "compatibilità" si ritiene di confermare nelle risultanze del Piano **2022/2024** gli obiettivi ed, in funzione di essi, le azioni da sviluppare, finalizzate in particolare a:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, escludendo che vi siano posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
2. Promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio personali;
4. Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche, organizza i propri servizi e tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici, tendendo al contempo a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, ove possibile, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Garantire, anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.
- Garantire che tanto in occasione di assunzioni, quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D.Lgs. 198/2006.
- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- Ferma restando la disciplina dei CCNL del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di

- disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, definire, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024) ed, una volta esecutivo, verrà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito Internet istituzionale dell'Ente / sezione "Amministrazione trasparente". Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poter rendere lo stesso documento dinamico ed efficace in concreto e da poter procedere alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.



COMUNE DI TAVERNA
PROVINCIA DI CATANZARO

SETTORE Amministrativo – Cultura

Vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto **“AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2022-2024.”** si esprime parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. n.267 del 18.08.2000.

Taverna, lì 30 settembre 2022

Il Responsabile del Settore

(Dr. Dardano Francesco)